

Wiemeyer, Gabriele

## **"Betzavta - Miteinander". Trainingsprogramm zur Demokratie-, Toleranz- und Menschenrechtserziehung - ein Konzept für die berufliche Bildung?**

*ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik* 24 (2001) 2, S. 22-24



Quellenangabe/ Reference:

Wiemeyer, Gabriele: "Betzavta - Miteinander". Trainingsprogramm zur Demokratie-, Toleranz- und Menschenrechtserziehung - ein Konzept für die berufliche Bildung? - In: *ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik* 24 (2001) 2, S. 22-24 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-62182 - DOI: 10.25656/01:6218

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-62182>

<https://doi.org/10.25656/01:6218>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# ZEP

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung  
und Entwicklungspädagogik

"Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V."

<http://www.uni-bamberg.de/allgpaed/zep-zeitschrift-fuer-internationale-bildungsforschung-und-entwicklungspaedagogik/profil>

### **Nutzungsbedingungen**

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### **Terms of use**

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.  
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### **Kontakt / Contact:**

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipf.de](mailto:pedocs@dipf.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

Digitalisiert

# Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik

24. Jahrgang      Juni      2      2001      ISSN 1434-4688D

Werner Wintersteiner	<b>2</b>	Mitschwimmen oder widerstehen? Globalisierung und Globales Lernen
Torsten Jäger	<b>5</b>	Wenn du zur Wirtschaft gehst, vergiss das „um-zu“ nicht!
Barbara Toepfer	<b>10</b>	Globales Lernen in der beruflichen Schule - Anspruch und Realität
Peter Kell	<b>15</b>	Seeking Common Boundaries: New Ways of Looking at Globalisation in Education and Training
Axel Angermann / Wolfgang Brühl	<b>17</b>	Globalisierung - Chance und Herausforderung für die chemische Industrie
Hannes Metz	<b>20</b>	Globales Lernen - entwicklungspolitische Bildungsarbeit von NRO. Werkhof Darmstadt - Verein zur Förderung der Selbsthilfe e.V.
Gabriele Wiemeyer	<b>22</b>	„Betzavta - Miteinander“: Trainingsprogramm zur Demokratie-, Toleranz- und Menschenrechtserziehung
Stefan Meister	<b>25</b>	Interviewt von Barbara Toepfer
BDW	<b>27</b>	Protokoll / Bericht über die bisherige Arbeit der AG ALIMA / Befreiende Pädagogik 2000 / Weiterbildung der DSE
VENRO	<b>38</b>	Bericht aus der AG Bildung
	<b>40</b>	Rezensionen / Kurzrezensionen / Unterrichtsmaterialien
	<b>48</b>	Informationen

## Impressum

**ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 24. Jg. 2001, Heft 2**

**Herausgeber:** Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V. und KommEnt

**Schriftleitung:** Annette Scheunpflug

**Redaktionsanschrift:** ZEP-Redaktion, Professur für Bildungsforschung, Karl-Glöckner-Str. 21 b, 35394 Gießen

**Verlag:** Verlag für Interkulturelle Kommunikation (IKO), Postfach 90 04 21, 60444 Frankfurt/ Main, Tel.: 069/784808; ISSN 1434-4688 D

**Erscheinungsweise und Bezugsbedingungen:** erscheint vierteljährlich; Jahresabonnement DM 36,- Einzelheft DM 9,50; alle Preise verstehen sich zuzüglich Versandkosten; zu beziehen durch alle Buchhandlungen oder direkt vom Verlag. Abbestellungen spätestens acht Wochen vor Ablauf des Jahres.

**Redaktion:** Hans Bühler, Asit Datta, Georg-Friedrich Pfäfflin, Sigrid Görrens, Helmuth Hartmeyer, Richard Helbling, Torsten Jäger, Ulrich Klemm, Gregor Lang-Wojtasik, Claudia Lohrenscheit, Gottfried Orth, Bernd Overwien, Annette Scheunpflug, Klaus Seitz, Horst Siebert, Barbara Toepfer  
**Technische Redaktion:** Gregor Lang-Wojtasik, 0511/814889.

**Abbildungen:** (Falls nicht bezeichnet) Privatfotos oder Illustrationen der Autoren.

**Titelbild:** Mit freundlicher Genehmigung von epd-Entwicklungspolitik

*Diese Publikation ist gefördert vom Ausschuß für Entwicklungsbezogene Bildung und Publizistik, Stuttgart. Das Heft ist auf umweltfreundlichem chlorfreien Papier gedruckt.*

Gabriele Wiemeyer

## „Betzavta - Miteinander"

### Trainingsprogramm zur Demokratie-, Toleranz- und Menschenrechtserziehung - ein Konzept für die berufliche Bildung?

*Zusammenfassung: Die Autorin stellt mit der „Betzavta“-Methode, die im „Internationalen Haus Sonnenberg“ vermittelt und gelehrt wird, ein Programm zur Demokratie-, Toleranz und Menschenrechtserziehung vor, das ursprünglich als Konfliktlösungsmodell im israelisch-arabischen (palästinensischen) Konflikt entwickelt wurde. Die Autorin weist darauf hin, dass nach der Adaption der Methode an die gesellschaftlichen Strukturen der Bundesrepublik Deutschland in der Konzeption qualifikatorische Aspekte impliziert sind, die in der beruflichen Aus- und Fortbildung von Bedeutung sind.*

Der Internationale Arbeitskreis Sonnenberg (IAS) ist einer der größten Träger internationaler Bildung in Europa. Er wurde 1949 unter dem Eindruck von Nationalsozialismus und 2. Weltkrieg mit friedenspädagogischer und „völkerverständigender“ Intention gegründet. Rund 40 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den jährlich etwa 200 Veranstaltungen in seiner Bildungsstätte - dem internationalen Haus Sonnenberg - kommen aus dem Ausland. Die Sicherung von Demokratie, Menschenrechten und Chancengleichheit, die Förderung eines Verständnisses für internationale Zusammenhänge sowie die Stärkung der Bereitschaft zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung waren und sind Ziele des IAS.

In den 50 Jahren seines Bestehens haben sich im Zuge gesellschaftlichen Wandels und pädagogischer Diskurse sowohl Themenschwerpunkte als auch die Methodik-Didaktik des Sonnenberges verändert - gleichfalls die Terminologien. Sprach man in der Nachkriegszeit von „Völkerverständigung“ und „Vorurteilsabbau“, so ist heute von „interkulturellem Lernen“ und „Umgang mit Differenzen“ die Rede. Hatte man damals die friedensstiftende Funktion internationaler Begegnungen vorrangig über nationale Grenzen hinweg im Auge, so zielt die Arbeit heute ebenso auf die Verständigung innerhalb nationaler Grenzen von Einwanderungsgesellschaften wie auf die Vermittlung „interkultureller Kompetenz“. Gerade sie ist in zunehmend international und multikulturell geprägten Arbeitsfeldern als Voraussetzung für Handlungsfähigkeit mit und in fremdkulturellen Orientie-

rungssystemen zur Schlüsselqualifikation geworden. Sie umfasst:

- Sachkompetenzen („Kulturgrammatik“: länder- bzw. kulturspezifisches und kulturstrategisches Wissen),
- Sozialkompetenzen (Empathie-, Kommunikations-, Konflikt- und interkulturelle Teamfähigkeit) und
- Selbstkompetenzen (Selbstreflexion, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz und Selbstregulierung im interkulturellen Kontext).

Interkulturelles Lernen heißt immer auch „das Eigene“ im Spiegel „des Fremden“ zu erkennen und so die persönliche und letztlich professionelle Kompetenz zu stärken. Interkulturelle Trainings unterstützen diesen Prozess in gezielter Weise.

So bietet der Sonnenberg heute neben den „klassischen“ internationalen Tagungen der politischen Bildung auch Kurse mit Trainingscharakter an, die explizit auf die Erweiterung personaler, bzw. interkultureller Kompetenzen gerichtet sind:

- Interkulturelle Trainings (kulturspezifisch und kulturübergreifend),
- Fortbildungen zur Mediation als Konfliktlösungsstrategie (im interkulturellen Kontext) und
- das aus Israel stammende Demokratie-, Menschenrechts- und Toleranzerziehungskonzept „Betzavta“.

Das „Betzavta“-Konzept soll im Folgenden kurz vorgestellt und auf seine Anwendbarkeit in der beruflichen Aus- und Fortbildung überprüft werden.

#### „Betzavta - Miteinander"

Bei „Betzavta“, (hebräisch für: Miteinander) handelt es sich um ein Konzept zur Demokratie-, Toleranz- Menschenrechtserziehung, das vom ADAM-Institut für Democracy and Peace in Jerusalem entwickelt und vom Zentrum für angewandte Politikforschung in München und der Bertelsmann Wissenschaftsstiftung im Hinblick auf die gesellschaftlichen Strukturen der Bundesrepublik Deutschland weiterentwickelt wurde. Wenn es auch im engeren Sinne nicht unter die Kategorie „interkulturelles Training“ subsumiert wird, so weist es doch in Zielsetzung und den Erkenntnisprozessen, die es mobilisiert, deutliche Parallelen auf.

„Betzavata“ will ein tolerantes und demokratisches Miteinander in „multikulturellen“, bzw. von starker Binnendifferenzierung geprägten komplexen Gesellschaften fördern und die hierzu benötigten Kompetenzen vermitteln. Es ist ein moralisch-normativ ausgerichtetes Konzept, dem ein optimistisches und aufklärerisches Menschenbild zugrunde liegt. Demnach ist der Mensch vernünftig, einsichts- und lernfähig. Es fußt auf dem von Lawrence Kohlberg begründeten Stufenmodell der moralischen Entwicklung und dessen Verfahren zur Stimulierung moralischen Bewusstseins durch Angebote von jeweils auf einer höheren Stufe angesiedelten Dilemmata. Nach diesem Modell bedarf die moralische Entwicklung der bewussten Einflussnahme durch Erziehungsinstanzen. Gelingt die Höherentwicklung, so erreicht der Mensch ein Bewusstsein, das sich nicht mehr an

persönlichen oder gruppenspezifischen (z.B. ethnozentrischen), sondern an universellen Interessen bzw. an der Erkenntnis orientiert, dass die demokratische Grundprinzipien nicht im Gegensatz zum eigenen Wohl stehen.

Kern des Lernprozesses ist daher die Auseinandersetzung mit einem der zentralen demokratischen Grundprinzipien: die Anerkennung des gleichen Rechts aller auf größtmögliche Freiheit. Dem Konzept liegt weiterhin die Überzeugung zugrunde, dass Demokratie nicht nur die Umschreibung für ein bestimmtes Staats- und Gesellschaftssystem ist, sondern als Verhaltensform in allen Situationen des Alltags umgesetzt werden kann. Innerhalb des Programms geht es in einer Vielzahl von Übungen und „spielerischen Aktivitäten“ darum, demokratische Grundprinzipien erfahrbar zu machen, die Vor- und Nachteile eines demokratischen Systems, bzw. das spannungsvolle Verhältnis von Gleichheit und Freiheit nachzuempfinden und so zu einem „qualitativen Demokratieverständnis“ zu kommen.

Es wird ein Prozess in Gang gesetzt, der die Wahrnehmung des/der Andere/n als Subjekt fördert, der/die so unterschiedliche und vielfältige Bedürfnisse hat wie man selbst. Durch die Wahrnehmung des Anderen wächst die Wahrnehmung des Eigenen, was u.a. das Erkennen der im anderen repräsentierten Selbstanteile impliziert. Es geht „Betzavta“ überdies darum, zu erfahren, was es heißt, diskriminiert zu werden, ausgrenzendes Verhalten zu erkennen und eine Haltung der selbstverständlichen Wertschätzung anderer zu entwickeln. Hinweise zum demokratischen Konfliktmanagement runden das Konzept ab. Die gewonnenen Erkenntnisse sind in den verschiedensten (Arbeits-)Feldern hilfreich.

Das Programm umfasst insgesamt 5 Bausteine: Demokratische Prinzipien, das Verhältnis von Mehrheit und Minderheit, Grundrechte, die Gleichheit vor dem Gesetz und Wege der demokratischen Entscheidungsfindung. Die Methodik-Didaktik von „Betzavta“ ist einerseits von der Kohlberg'schen Entwicklungspsychologie geprägt, weicht aber in der Konfliktelaboration von dessen Verfahren (Interviewtechniken) ab und integriert konkrete Interaktionserfahrungen und gruppendynamische Prozesse in den Lernprozess. So werden im Rahmen der Übungen zunächst demokratierelevante externe Konflikte induziert und in einem weiteren Schritt, der - von der jüdischen Disputkultur geprägt - kognitiv-verbal angelegt ist, in interne Dilemmata umgewandelt, die dazu herausfordern, nach kreativen Konfliktlösungen zu suchen. Die pädagogische Arbeit erfolgt also auf drei Ebenen: auf der

Ebene des erfahrungsorientierten Lernen, auf der Ebene der Vermittlung demokratischer Werte und auf der Ebene gruppendynamischer Prozesse.

Die Lernprozessgestaltung umfasst (a) die Umwandlung eines äußeren Konfliktes in ein inneres Dilemma und (b) den Prozess der demokratischen Entscheidungsfindung.

#### (a) *Umwandlung Konflikt in Dilemma*

Hier geht es um die Konfrontation mit Tendenzen,

- das Wählen zwischen zwei Alternativen gleichzusetzen mit der Ablehnung der nicht gewählten Alternative, weil es die Wahl erleichtert (Dilemmavermeidung),
- Widerstände gegen Objekte und Themen zu entwickeln, an denen eigentlich Interesse besteht und
- diesen Widerstand in die Ablehnung gegen jene Personen umzuwandeln, die die für sich selbst verworfene Alternative gewählt haben.

Das Erleben dieser Ambivalenzen ermöglicht den Teilnehmenden, die eigene Nähe zu anderen Positionen zu erkennen und ihnen mit Toleranz und Empathie zu begegnen. Die Repräsentanten dieser anderen Positionen werden nicht mehr als „Gegner“ erlebt, sondern als Menschen, die schlicht eine andere Wahl getroffen haben. Diese Erfahrung wiederum schließt auf für die Suche nach kreativen Lösungen, die den Bedürfnissen aller gleichermaßen gerecht werden (während ein gering ausgebildetes Dilemma-orientiertes Denken Konflikte unlösbar erscheinen lässt).

#### (b) *Die demokratische Entscheidungsfindung*

Auch hier wird der dem Konzept zugrunde liegende Optimismus deutlich, der davon ausgeht, dass umfassende und allgemein befriedigende Lösungen möglich sind. Hierin ähneln sich „Betzavta“ und die bekannten Mediations-Strategien.



Projektwoche zu Entwicklungspolitik: Vorbereitung eines Diavortrages (Foto: Werkhof Darmstadt)





Projektwoche zu Entwicklungspolitik: Vorbereitung eines Diavortrages (Foto: Werkhof Darmstadt)

en, die nach sogenannten „win-win“-Situationen suchen. Im Gegensatz zur Mediation versteht sich „Betzavta“ aber nicht in erster Linie als lösungsorientiertes, sondern als prozessorientiertes Konzept, dem es um Haltungsänderung geht. Die vorrangige Ausrichtung an der Lösung birgt nach dem „Betzavta“-Verständnis die Gefahr der Unterdrückung von Minderheitenbedürfnissen. Dennoch widerlegt „Betzavta“ die verbreitete pessimistische Annahme, Konflikte ließen sich nicht zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten lösen. Es ermöglicht Erfahrungen, die das Gefühl aufbrechen, das Zugestehen der Rechte Anderer sei gleichbedeutend mit Aufgabe eigener Rechte.

Angestrebt wird ein Denkprozess, der versucht, Lösungen zu finden, die Positionsdifferenzen zwischen den Konfliktparteien auflösen. Hierzu liefert „Betzavta“ ein konkretes vierstufiges Konfliktmanagement-Instrument:

1. Überprüfung der Bedürfnisse - Handelt es sich um einen echten oder imaginären Konflikt?
2. Überprüfung stillschweigender Vorannahmen - Sind Veränderungen der Situation möglich?
3. Wenn unmöglich, Überprüfung: Ist gleichmäßige Einschränkung der Bedürfnisse aller Konfliktparteien möglich? (Kompromiss)
4. Wenn unmöglich: Einschränkung der Bedürfnisse der quantitativ wenigsten (Mehrheitsbeschluss = „ultima ratio“)

In Abgrenzung zu der in Politik und politischer Bildung vorherrschenden „Überzeugungs-Diskussionskultur“, der es darum geht, mit „schlagkräftigen“ Argumenten von „der richtigen“ Position zu überzeugen, seien zusammenfassend die Prinzipien genannt, die es in der Moderation des „Betzavta“-Programms einzuhalten gilt, um die intendierte Bewusstseins- und Haltungsänderung zu ermöglichen:

- weg von einer Präsentation der Positionen hin zu einer Präsentation der Bedürfnisse (dies trägt wesentlich zur Anerkennung der anderen bei!),
- weg von gegenseitigen Beschuldigungen hin zur Über-

nahme von Verantwortung für Situation,

- weg von Überzeugungsversuchen hin zur kreativen Lösungssuche
- weg von Wahl zwischen zwei Alternativen hin zu Schaffung (vieler) neuer Alternativen (um Tendenz zu vermeiden, von der „richtigen“ Position überzeugen zu wollen).

### Schlussbemerkung

Die Erfahrungen, die wir in der Arbeit mit diesem Konzept gemacht haben sind überaus ermutigend. Insbesondere überzeugt die dem Konzept eigene Verknüpfung von erfahrungsorientierten Lernprozess, Vermittlung demokratischer Prinzipien und Gruppendynamik. Diese Kopplung ermöglicht eine tiefgehende Durchdringung des demokratischen Gedankens bei gleichzeitiger Stär-

kung der Selbst- und Sozialkompetenzen - allesamt entscheidende Lernziele auch im Hinblick auf die am Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung gewinnenden „Schlüsselqualifikationen“.

Der Sonnenberg hat mittlerweile sowohl eine Reihe von Betzavta-Grundkursen durchgeführt, als auch in Aufbaukursen Betzavta-TrainerInnen ausgebildet. Die Teilnehmenden kamen bisher nur vereinzelt aus dem Bereich der berufsbildenden Schulen, bzw. betrieblichen Aus- und Fortbildung und der Wirtschaft. Die Entwicklung eines „qualitativen Demokratieverständnisses“ und einer Haltung der „selbstverständlichen Wertschätzung“ anderer sowie die Aneignung von Methoden demokratischen Konfliktmanagements mit Hilfe dieses Programms scheint aber gerade auch für Zielgruppen aus diesen Sektoren im Hinblick auf die Etablierung einer demokratischen, wertschätzenden und die Ressourcen von Vielfalt nutzenden Betriebskultur (management of diversity) sinnvoll.

Gabriele Wiemeyer, geb. 1953, Diplomsozialwirtin, 1980 - 1983 Weiterbildungslehrerin im Bereich „Ausländerpädagogik“ sowie „Deutsch als Fremdsprache“, seit 1983 Tätigkeit in der außerschulischen politischen Jugend- und Erwachsenenbildung, Schwerpunkt internationale Veranstaltungen. Seit 10 Jahren Pädagogische Mitarbeiterin im Internationalen Haus Sonnenberg, anfangs als Jugendbildungsreferentin mit Projektschwerpunkt „Rassismus, Rechtsextremismus, Nationalismus“, derzeitiger Schwerpunkt „Multiplikatorentrainings, Interkulturelle Kommunikation, Mediation und Betzavta“.

